

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum PT Pelangi Surabaya**

PT Pelangi Surabaya Baby shop adalah toko yang bergerak dibidang usaha produksi dan penjualan perlengkapan bayi seperti pakaian, sepatu, topi, gendongan bayi. Toko ini didirikan pada tahun 2011. Toko ini menjual perlengkapan ibu dan perlengkapan bayi dan berbagai perlengkapan lainnya. Dengan berkembangnya usaha yang dimiliki, pada tahun 2010 toko ini hanya sebagai distributor hanaroo babywrap, terjadi perubahan konsep pada usaha ini. Pada tahun 2011 toko yang hanya menjadi distributor ini merubah menjadi sebuah toko yang bernama PT Pelangi Surabaya dengan memproduksi barang sendiri tidak jauh dari jenis usaha sebelumnya, yaitu penjualan perlengkapan ibu dan bayi.

Selain memproduksi barang sendiri untuk dijual, toko juga mengimpor barang dari luar negeri seperti dari Cina. Merek barang yang diimpor pada umumnya adalah barang yang dikenal di negara – negara Asia. Toko melakukan penjualan dengan sistem eceran maupun partai ataupun grosiran. Penjualan secara eceran menggunakan *internet* yang dimiliki toko. Sedangkan penjualan secara partai dilakukan melalui *face to face*, telepon di PT Pelangi Surabaya.

##### **2. Visi dan Misi PT Pelangi Surabaya**

###### **1. Visi**

Menjadi salah satu perusahaan terbesar dalam bidang perlengkapan bayi yang memiliki kualitas terbaik di Indonesia.

## 2. Misi

- a. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif disertai dengan sikap dan tindakan yang positif untuk mencapai Visi perusahaan.
- b. Meningkatkan laba perusahaan dari waktu- ke waktu.
- c. Menawarkan beberapa jenis produk yang bermutu kepada pelanggan.
- d. Memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan.

## B. Deskripsi Hasil Penelitian

Dari hasil penyebaran kuisisioner, diperoleh data tanggapan responden mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, yaitu variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan, variabel bebas ( $X_1$ ) insentif, ( $X_2$ ) tunjangan sosial. Berikut adalah karakteristik demografi responden dan tanggapan atas variabel-variabel dalam penelitian.

### 1. Hasil Penelitian Variabel Insentif ( $X_1$ )

#### a. Frekuensi Jawaban Variabel Komisi.

Hasil penelitian terhadap variabel yaitu komisi dapat di lihat pada tabel yang ada di bawah ini :

**Tabel 4.5: Tabel Frekuensi Jawaban Variabel Komisi ( $X_{11}$ )**

No	Pertanyaan	Skor Jawaban				Skor
		1	2	3	4	
1	Komisi yang anda terima apa sudah sesuai dengan hasil kerja anda	4	10	19	19	52
		7.7%	19.2%	36.5%	36.5%	100%
2	Komisi yang saudara terima cukup memuaskan kebutuhan hidup saudara	3	9	19	21	52
		5.8%	17.3%	36.5%	40.4%	100%
3	Komisi yang saudara terima selalu tepat waktu	-	6	27	19	52
		-	11.5%	51.9%	36.5%	100%

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Indikator pertama dari komisi, yaitu Komisi yang anda terima apa sudah sesuai dengan hasil kerja anda, mendapat respon terbanyak pada skor 3 dan 4 dengan jumlah responden sebanyak 19 responden atau 36,5%, artinya, sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.
- b. Indikator kedua dari komisi, yaitu Komisi yang saudara terima cukup memuaskan kebutuhan hidup saudara, mendapat respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah responden sebanyak 21 atau 40,4%,. Artinya, sebagian besar responden setuju dengan pernyataan tersebut.
- c. Indikator ketiga dari komisi, yaitu Komisi yang saudara terima selalu tepat waktu, mendapat respon terbanyak pada skor 3 dengan jumlah responden sebanyak 27 atau 51.9%,. Artinya, sebagian besar responden menjawab kurang setuju dengan pernyataan tersebut.

#### **b. Frekuensi Jawaban Variabel Bonus**

Hasil penelitian terhadap variabel yaitu Bonus dapat di lihat pada tabel

yang ada di bawah ini :

**Tabel 4.6: Tabel Frekuensi Jawaban Variabel Bonus**

No	Pertanyaan	Skor Jawaban				Skor
		1	2	3	4	
1	Perusahaan tempat anda bekerja memberikan hak bonus kepada karyawan	-	8	20	24	52
		-	15.4%	38.5%	46.2%	100%
2	Perusahaan tempat anda bekerja memberikan bonus yang sesuai dengan prestasi	-	11	20	21	52
		-	21.2%	38.5%	40.4%	100%
3	Perusahaan tempat anda bekerja tepat memberikan bonus	-	16	16	20	52
		-	30.8%	30.8%	38.5%	100%

Sumber :data diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Indikator pertama dari bonus, yaitu Perusahaan tempat anda bekerja memberikan hak bonus kepada karyawan, mendapat respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah responden sebanyak 24 responden atau 46,2%, artinya, sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.
- b. Indikator kedua dari bonus, yaitu Bidang akuntansi adalah keprofesian yang harus memilik sifat dapat dipercaya dan jujur, mendapat respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah responden sebanyak 21 atau 40.4%,. Artinya, sebagian besar responden setuju dengan pernyataan tersebut.
- c. Indikator ketiga dari bonus, yaitu Perusahaan tempat anda bekerja tepat memberikan bonus, mendapat respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah responden sebanyak 20 atau 38,5%,. Artinya, sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.

### 3. Frekuensi Jawaban Variabel Tunjangan Sosial (X<sub>2</sub>)

#### a. Frekuensi Jawaban Variabel Kesehatan

Hasil penelitian terhadap variabel yaitu kesehatan dapat di lihat pada tabel yang ada di bawah ini :

**Tabel 4.7 : Tabel Frekuensi Jawaban Variabel Kesehatan**

No	Pertanyaan	Skor Jawaban				Skor
		1	2	3	4	
1	Perusahaan tempat anda bekerja memberikan pengobatan gratis apabila terjadi kecelakaan	1	8	23	20	52
		1.9%	15.4%	44.2%	38.5%	100%
2	Jaminan kesehatan yang anda terima memuaskan	1	10	16	25	52
		1.9%	19.2%	30.8%	48.1%	100%
3	Perusahaan tempat anda bekerja memberikan rasa aman bagi karyawan	-	9	22	21	52
		-	17.3%	42.3%	40.4%	100%

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Indikator pertama dari kesehatan, yaitu Perusahaan tempat anda bekerja memberikan pengobatan gratis apabila terjadi kecelakaan, mendapat respon terbanyak pada skor 3 dengan jumlah responden sebanyak 23 responden atau 44,2%, artinya, sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.
- b. Indikator kedua dari kesehatan, yaitu Jaminan kesehatan yang anda terima memuaskan, mendapat respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah responden sebanyak 25 atau 48.1%,. Artinya, sebagian besar responden setuju dengan pernyataan tersebut.
- c. Indikator ketiga dari kesehatan, yaitu Perusahaan tempat anda bekerja memberikan rasa aman bagi karyawan, mendapat respon terbanyak pada skor 3 dengan jumlah responden sebanyak 22 atau 42,3%,. Artinya, sebagian besar responden menjawab kurang setuju dengan pernyataan tersebut.

#### **b. Frekuensi Jawaban Variabel Kematian**

Hasil penelitian terhadap variabel yaitu kematian dapat di lihat pada tabel yang ada di bawah ini :

**Tabel 4.8 : Tabel Frekuensi Jawaban Variabel Kematian**

No	Pertanyaan	Skor Jawaban				Skor
		1	2	3	4	
1	Perusahaan tempat anda bekerja memberikan jaminan kematian sudah tepat	-	1	22	29	52
		-	1.9%	42.3%	55.8%	100%
2	Perusahaan tempat anda bekerja memberikan tanggapan apabila salah satu karyawan meninggal dunia	2	3	28	19	52
		3.8%	5.8%	53.8%	36.5%	100%

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Indikator pertama dari kematian, yaitu Perusahaan tempat anda bekerja memberikan jaminan kematian sudah tepat, mendapat respon terbanyak pada

skor 4 dengan jumlah responden sebanyak 29 responden atau 55.8%, artinya, sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.

- b. Indikator kedua dari kematian, yaitu Perusahaan tempat anda bekerja memberikan tanggapan apabila salah satu karyawan meninggal dunia, mendapat respon terbanyak pada skor 3 dengan jumlah responden sebanyak 28 atau 53,8%,. Artinya, sebagian besar responden masih kurang setuju dengan pernyataan tersebut.

#### 4. Frekuensi Jawaban Variabel Terikat Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian terhadap variabel yaitu kinerja karyawan dapat di lihat pada tabel yang ada di bawah ini :

**Tabel 4.9 : Tabel Frekuensi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan**

No	Pertanyaan	Skor Jawaban				Skor
		1	2	3	4	
1	Kemampuan seseorang yang digunakan dan dapat dipercaya orang lain dalam melakukan suatu pekerjaan	-	3	27	22	52
		-	5.8%	51.9%	42.3%	100%
2	Keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu kerja yang telah ditentukan	-	3	28	21	52
		-	5.8%	53.8%	40.4%	100%
3	Kemampuan seseorang melakukan sesuatu tanpa menunggu perintah	-	4	26	22	52
		-	7.7%	50%	42.3%	100%

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Indikator pertama dari kinerja karyawan, yaitu Kemampuan seseorang yang digunakan dan dapat dipercaya orang lain dalam melakukan suatu pekerjaan, mendapat respon terbanyak pada skor 3 dengan jumlah responden sebanyak 27 responden atau 51.9%, artinya, sebagian besar responden menjawab kurang setuju dengan pernyataan tersebut.

- b. Indikator kedua dari kinerja karyawan, yaitu Keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu kerja yang telah ditentukan, mendapat respon terbanyak pada skor 3 dengan jumlah responden sebanyak 28 atau 53,8%,. Artinya, sebagian besar responden kurang setuju dengan pernyataan tersebut.
- c. Indikator ketiga dari kinerja karyawan, yaitu Kemampuan seseorang melakukan sesuatu tanpa menunggu perintah, mendapat respon terbanyak pada skor 3 dengan jumlah responden sebanyak 26 atau 50%,. Artinya, sebagian besar responden menjawab kurang setuju dengan pernyataan tersebut.

### C. Pengujian instrumen

#### 1. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2005:45), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Uji validitas dilakukan atas item – item pertanyaan pada kuesioner yaitu dengan jalan menghitung koefisien korelasi dari tiap – tiap item pertanyaan dengan skor total. Suatu butir pertanyaan dinyatakan valid atau tidak dapat dilihat dari kolom *corrected item – item total correlation* ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ). Menurut Ghazali, (2005:45), koefisien masing – masing item kemudian dibandingkan dengan nilai  $r_{kritis}$  dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

#### a. Uji Validitas Untuk Variabel Insentif ( $X_1$ )

**Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas Variabel Insentif ( $X_1$ )**

Variabel	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	Syarat	Keterangan
$X_{11}$	0.506	0,266	Valid
$X_{12}$	0.506	0,266	Valid

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel diatas bahwa uji validitas variabel insentif ( $X_1$ ) dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan adalah valid. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai *corrected item total correlation* untuk tiap-tiap item pernyataan lebih besar dari 0,266 (r tabel =0,266).

### b. Uji Validitas Untuk Variabel Tunjangan Sosial ( $X_2$ )

**Tabel 4.11. Hasil Uji Validitas Variabel Tunjangan Sosial ( $X_2$ )**

Variabel	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	Syarat	Keterangan
$X_{21}$	0.637	0,266	Valid
$X_{22}$	0.637	0,266	Valid

Sumber : lampiran 3

Berdasarkan tabel diatas bahwa uji validitas variabel tunjangan sosial ( $X_2$ ) dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan adalah valid. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai *corrected item total correlation* untuk tiap-tiap item pernyataan lebih besar dari 0,266(r tabel=0,266).

### c. Uji Validitas Untuk Variabel Kinerja Karyawan(Y)

**Tabel 4.12. Hasil Uji Validitas Variabel Tingkat Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	Syarat	Keterangan
$Y_1$	0.641	0,266	Valid
$Y_2$	0.573	0,266	Valid
$Y_3$	0.514	0,266	Valid

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel diatas bahwa uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan adalah valid. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai *corrected item total correlation* untuk tiap-tiap item pernyataan lebih besar dari 0,266 (r tabel=0,266).

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu konstruk atau variabel

dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$  (Nunnaly, (dalam), Ghozali, (2001: 133).

**Tabel 4.13 : Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Syarat	Keterangan
1. Insentif ( $X_1$ )	0.672	0,600	Reliabel
2. Tunjangan Sosial ( $X_2$ )	0.711	0,600	Reliabel
3. Kinerja Karyawan(Y)	0.748	0,600	Reliabel

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel diatas bahwa nilai  $\alpha$  menunjukkan tingkat reliabilitas dari pertanyaan dalam instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel. Dari nilai tersebut dapat diambil suatu kesimpulan bahwa nilai  $\alpha > 0,60$  berarti semua pertanyaan untuk masing – masing variabel adalah reliabel untuk digunakan sebagai instrument penelitian. (Ghozali, 2001: 132).

### 3. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2001: 74). Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu data mengikuti sebaran normal atau untuk mengetahui apakah data tersebut mengikuti sebaran normal dapat dilakukan dengan *Kolmogorov Smirnov*. Uji *Kolmogorov Smirnov* menentukan apakah skor dalam sampel berasal dari populasi yang memiliki distribusi teoritis, dimana distribusi teoritis adalah apa yang diharapkan sesuai dengan hipotesis nol ( $H_0$ ).

**Tabel 4.14. Tabel Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.09175743
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.055
Kolmogorov-Smirnov Z		.511
Asymp. Sig. (2-tailed)		.956

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

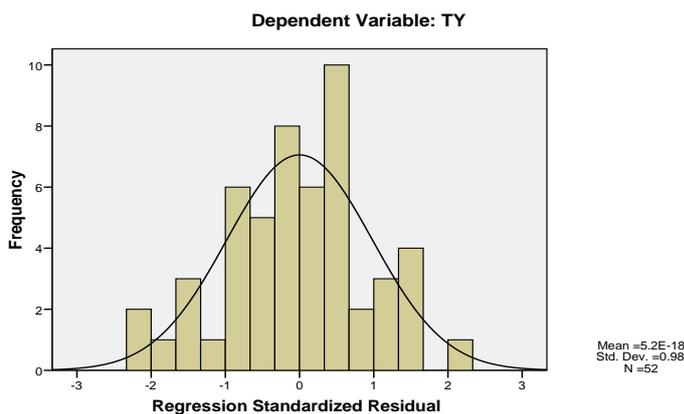
Sumber : data diolah

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS mengenai uji normalitas data menggunakan alat uji 1-sample K-S, dapat dilihat bahwa nilai seluruh variabel yang dilihat dari nilai unstandardized residual  $> 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel data terdistribusi normal.

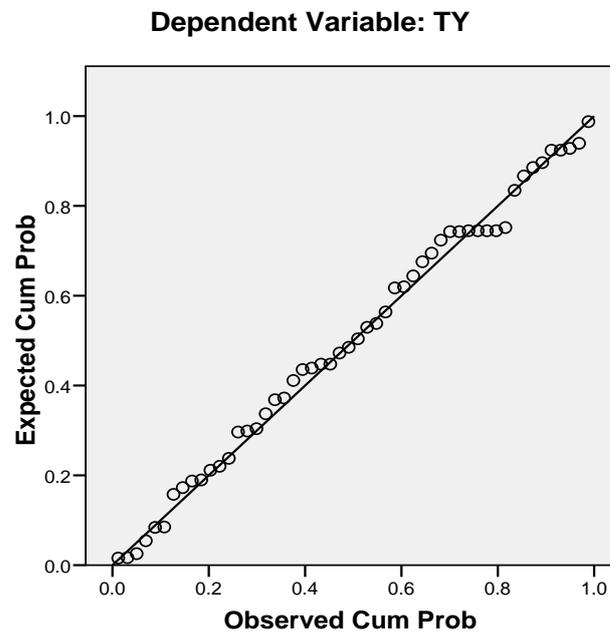
Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan pengujian grafik P-P Plot untuk pengujian residual model regresi yang tampak pada gambar 4.1 sebagai berikut:

**Gambar 4.1: Uji Normalitas**

Histogram



### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Grafik *normal probability plot* menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### 4. Teknik Analisis Data

##### a. Uji asumsi Klasik

###### 1. Autokorelasi

Untuk uji asumsi klasik yang mendeteksi adanya autokorelasi di sini tidak dilakukan karena gejala autokorelasi tersebut biasanya terjadi pada data time series, sedangkan data yang digunakan dalam penelitian disini adalah data cross section.

## 2. Multikolinieritas

**Tabel 4.15. Tabel Uji Multikolinieritas**

No	Variabel	VIF	Syarat	Keterangan
1	Insentif ( $X_1$ )	1.001	10	Non Multikolinieritas
2	Tunjangan Sosial ( $X_2$ )	1.001	10	Non Multikolinieritas

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel diatas Identifikasi secara statististik ada atau tidaknya gejala multikolinier dapat dilakukan dengan menghitung *Variance Inflation Factor* (VIF). Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil bahwa nilai VIF untuk variabel insentif ( $X_1$ ) adalah sebesar 1,001, dan variabel tunjangan sosial ( $X_2$ ) sebesar 1,001, atau dapat dilihat bahwa nilai VIF seluruh variabel bebas lebih kecil dari 10, artinya seluruh variabel bebas pada penelitian ini tidak ada gejala multikolinier.

## 3. Heteroskedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas di sini menggunakan korelasi rank Spearman antara residual dengan seluruh variabel bebas (Ghozali,2001). Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel uji rank spearman.

**Tabel 4.16. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

No	Variabel	Hasil Signifikansi	Syarat	Keterangan
1	Insentif ( $X_1$ )	0,639	0,05	Non Heterokedastisitas
2	Tunjangan Sosial ( $X_2$ )	0,614	0,05	Non Heterokedastisitas

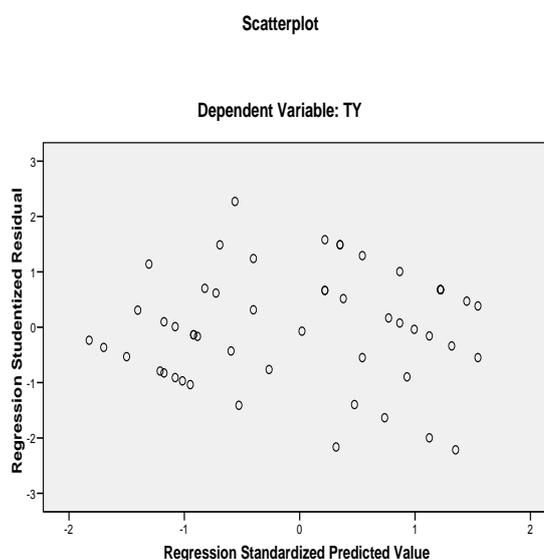
Sumber : data diolah

Dari tabel di atas dapat menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel bebas yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat nilai *Unstandardized Residual*. Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya diatas

tingkat kepercayaan 5%. Jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali,2001). Uji heteroskedastisitas menghasilkan grafik pola penyebaran titik (*scatterplot*) seperti tampak pada Gambar berikut:

**Gambar 4.2 : Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : data diolah

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu atau tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian, asumsi-asumsi normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas dalam model regresi dapat dipenuhi dari model ini.

## 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel insentif ( $X_1$ ), tunjangan sosial ( $X_2$ ), terhadap variabel terikat (Y) kinerja karyawan maka dilakukan teknik analisis regresi linier berganda, adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.17. Uji regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.955	1.215		2.433	.019
	TX1	.096	.044	.230	2.177	.034
	TX2	.321	.055	.623	5.887	.000

a. Dependent Variable: TY

Sumber : data diolah

Persamaan regresi variabel insentif ( $X_1$ ), tunjangan sosial ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan PT.Pelangi Surabaya:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 2.955 + 0.096X_1 + 0,321X_2 + e$$

Nilai koefisien regresi dalam persamaan diatas menunjukkan bahwa perubahan satu satuan variabel insentif ( $X_1$ ), tunjangan sosial ( $X_2$ ) akan menyebabkan perubahan variabel kinerja karyawan PT.Pelangi Surabaya.

a. koefisien  $b_0$  :

Konstanta regresi sebesar 2.955 menyatakan bahwa jika variabel insentif dan tunjangan sosial sama dengan nol (*ceteris paribus*) maka tingkat kinerja karyawan sebesar 2,955.

b. Koefisien  $b_1$  :

Nilai koefisien regresi variabel insentif ( $X_1$ ) sebesar 0.096 menyatakan bahwa apabila variabel insentif ( $X_1$ ) mengalami perubahan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja

karyawan sebesar 0,096 dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan (*ceteris paribus*). Dengan tingkat korelasi parsial sebesar 0.297.

c. Koefisien  $b_2$  :

Nilai koefisien regresi variabel Tunjangan sosial ( $X_2$ ) sebesar 0,321 menyatakan bahwa apabila variabel tunjangan sosial ( $X_2$ ) mengalami perubahan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,321 dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Dengan tingkat korelasi parsial sebesar 0,644.

## 6. Uji Hipotesis

### a. Uji F

Untuk mengetahui pengaruh variabel insentif dan Tunjangan sosial secara simultan terhadap variabel tingkat kinerja karyawan. Alat analisa regresi yang digunakan dalam penelitian ini maka digunakan uji F. Dalam tabel berikut ini disajikan analisis Uji F

**Tabel 4.18. Uji F**

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	50.038	2	25.019	20.167	.000 <sup>a</sup>
	Residual	60.789	49	1.241		
	Total	110.827	51			

a. Predictors: (Constant), TX2, TX1

b. Dependent Variable: TY

Sumber: data diolah

Untuk mengetahui pengaruh secara simulat dari variable bebas terhadap variable terikatnya, dipergunakan F-tes dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

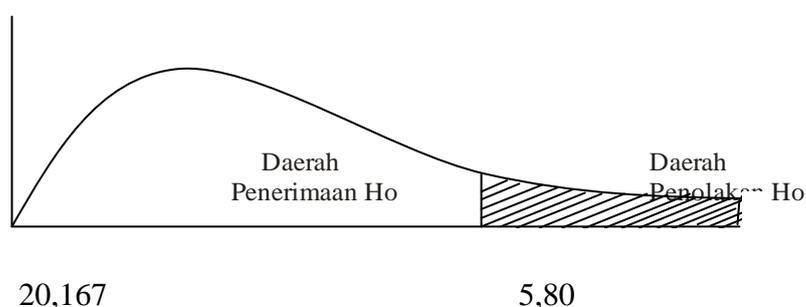
a. Uji kecocokan model ditolak jika  $\alpha > 0,05$

b. Uji kecocokan model diterima jika  $\alpha < 0,05$

Dari hasil analisis uji F diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi atau  $\alpha = 0,000$  yang lebih kecil dari  $0,05$ , dengan  $\alpha = 5\%$  ( $0,05$ ),  $K$  (jumlah variabel) = 2 dan  $n$  (jumlah responden) = 52 dan dengan menggunakan uji satu sisi kanan, maka nilai kritis F atau  $F(0,05; 2; 52 - 2) = 5,80$ . Sehingga apabila  $F_{hitung} < 5,80$  maka  $H_0$  diterima /  $H_1$  ditolak. Tetapi apabila  $F_{hitung} \geq 5,80$ , maka  $H_0$  ditolak /  $H_1$  diterima. Dari hasil perhitungan regresi  $F_{hitung} = 20,167$ . Untuk lebih jelasnya hasil uji F dapat dilihat pada Gambar berikut

Gambar 4.3

#### Daerah Penerimaan dan Penolakan Uji Secara Simultan (Uji F)



Sumber : data diolah

Berdasarkan gambar di atas bahwa maka dapat disimpulkan bahwa uji hipotesis yang digunakan sangat baik untuk mendapatkan hasil penelitian yang *good estimate*

#### b. Uji Korelasi Dan Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai Koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variable dependen (Ghozali, 2009)

**Tabel 4.19. Model Summary**

Keterangan	Nnilai
R	0,672
R <sup>2</sup> (R Square)	0,451
Adjusted R Square	0,429
Standard Error of the Estimate	1,114

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel diatas bahwahasil pengolahan data juga diperoleh nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,451, hal ini menunjukkan bahwa sekitar 45,1% kinerja karyawan di PT.Pelangi Surabaya dapat dijelaskan oleh variabel insentif dan tunjangan sosial. Sedangkan sisanya (100%-45,1%=54,9%) dijelaskan oleh sebab – sebab lain selain variabel bebas tersebut.

Dan besarnya koefisien korelasi berganda (R) = 0,672. Ini berarti hubungan keeratan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah cukup kuat yaitu sebesar 67,2%. *Standar Error of Estimate* (SEE) sebesar 1,114. Semakin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

### c. Uji Parsial t

Untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial atau individu terhadap variabel terikat digunakan analisis uji t dengan ketentuan sebagai berikut

**Tabel 4.20.: Hasil Pengujian Uji t****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.955	1.215		2.433	.019
	TX1	.096	.044	.230	2.177	.034
	TX2	.321	.055	.623	5.887	.000

a. Dependent Variable: TY

Sumber: data diolah.

Dari hasil analisis uji t diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi atau  $\alpha < 5\%$  dimana nilai sig = 5% (0, 05), K (jumlah variabel) = 2 dan n (jumlah responden) = 52 dan dengan menggunakan uji dua sisi, maka nilai kritis t atau  $t(0, 05; 2; 52 - 2) = 2,009$ . Sehingga apabila  $t_{hitung} < 2,009$ , maka  $H_0$  diterima /  $H_1$  ditolak. Tetapi apabila  $t_{hitung} \geq 2,009$ , maka  $H_0$  ditolak /  $H_1$  diterima. Dari hasil perhitungan regresi  $t_{hitung}$  untuk variabel insentif (X1) = 2,177 dengan nilai signifikan  $0.034 < 5\%$ , Sedangkan untuk variabel tunjangan sosial (X2)=5,887 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 5\%$ .

Secara statistik analisis regresi secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji pengaruh variabel insentif (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan PT.Pelangi

Surabaya (Y)

a. Hipotesis Statistik

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

Artinya variabel insentif (X<sub>1</sub>) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di PT.Pelangi Surabaya.

$$H_0 : \beta_1 > 0$$

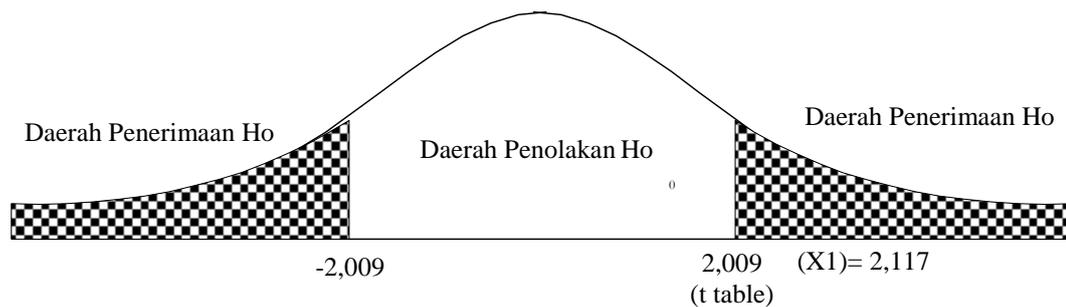
Artinya variabel insentif ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di PT.Pelangi Surabaya..

b. Nilai Kritis

Dengan  $\alpha = 5\%$  (0,05), K (jumlah variabel) = 2 dan n (jumlah responden) = 52 dan dengan menggunakan uji satu sisi kanan, maka nilai kritis t atau  $t_{tabel}$  (0,05 ; 52-2) = 2,009 Sehingga apabila  $t_{hitung} < 2,009$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_1$  ditolak. Tetapi apabila  $t_{hitung} > 2,009$ , maka  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima. Dari hasil perhitungan regresi  $t_{hitung}$  insentif = 2,177.

c. Kurva Uji Hipotesis

Gambar 4.4.Kurva Uji Pengaruh Insentif ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT.Pelangi Surabaya



Sumber : data diolah

Gambar diatas menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  (2,117)  $>$   $t_{tabel}$  (2,009) dan signifikansi 0,034  $<$  0,05 pada uji satu sisi kanan, maka  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel insentif secara parsial memiliki pengaruh positif yang signifikan Terhadap kinerja karyawan (Y) di PT.Pelangi Surabaya.

2. Uji pengaruh tunjangan sosial ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT.Pelangi Surabaya.

a. Hipotesis Statistik

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

Artinya tunjangan sosial ( $X_2$ ) tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di PT.Pelangi Surabaya.

$$H_0 : \beta_1 > 0$$

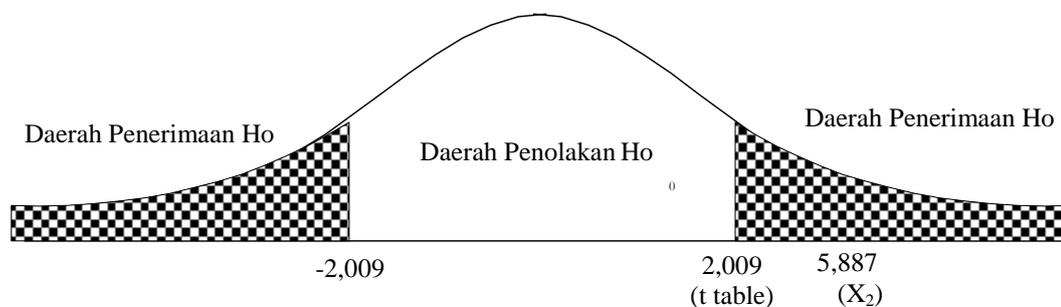
Artinya tunjangan sosial ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di PT.Pelangi Surabaya.

b. Nilai Kritis

Dengan  $\alpha = 5\%$  (0,05), K (jumlah variabel) = 2 dan n (jumlah responden) = 52 dan dengan menggunakan uji satu sisi kanan, maka nilai kritis t atau  $t_{tabel}$  (0,05 ; 52-2) = 2,009. Sehingga apabila  $t_{hitung} < 2,009$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_1$  ditolak. Tetapi apabila  $t_{hitung} > 2,009$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima. Dari hasil perhitungan regresi  $t_{hitung}$  Tunjangan sosial = 5,887.

c. Kurva Uji Hipotesis

Gambar 4.5. Kurva Uji Pengaruh Tunjangan insentif ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) di PT.Pelangi Surabaya



Sumber : Data diolah

Gambar diatas menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  (5,887)  $>$   $t_{tabel}$  (2,009) dan signifikansi  $0,001 < 0,05$  pada uji satu sisi kanan, maka  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel tunjangan sosial secara parsial memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di PT.Pelangi Surabaya.

#### **D. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan Data dan analisis yang telah dikemukakan maka dapat dijelaskan, sebagai berikut :

Insentif di PT Pelangi Surabaya merupakan bentuk dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja. Dikaitkan dengan teori *reinforcement* yang mengatakan bahwa seseorang akan bekerja secara maksimal bila suatu pekerjaan mendatangkan suatu konsekuensi yang sangat penting bagi seorang pekerja, sebab uang dapat menjadi alat penting untuk memenuhi kebutuhan primer seperti kebutuhan fisik, rasa aman dan pengakuan. Pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda karena memang prestasi kerja yang berbeda, sehingga hal ini akan memotivasi karyawan untuk memiliki kinerja yang lebih baik.

Tunjangan sosial di PT. Pelangi Surabaya. Hal ini berarti perusahaan memberikan tunjangan kepada karyawannya agar karyawan tidak akan melakukan praktik-praktik yang menyimpang seperti korupsi dan lain sebagainya, pemberian tunjangan tersebut diharapkan agar mampu memperbaiki kinerja karyawan. Diharapkan bekerja berdasarkan profesionalisme, dedikasi lebih menunjukkan kinerja dilapangan dan lebih meningkatkan pelayanan pada konsumen atau pelangganya. Apabila tunjangan dinaikkan dan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karyawan menerima tunjangan tersebut secara berkala, tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan apabila ada kejadian-kejadian tertentu, dan sebagai alat penyemangat atau perangsang karyawan, serta memotivasi karyawan agar dapat mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dengan cepat dan tepat.

Kinerja karyawan di PT. Pelangi Surabaya ini berarti prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dengan hasil kerja dan mencapai target yang ditetapkan perusahaan setiap sub-sub bagian tertentu yang ada di perusahaan yang berkualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas supaya karyawan di perusahaan tidak perlu disuruh setiap bekerja dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan perusahaan serta memiliki tanggung jawab yang tinggi dan berani mengambil resiko.

Hasil penelitian yang dilakukan bahwa untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Insentif dan Tunjangan Sosial terhadap kinerja karyawan di PT Pelangi Surabaya terbukti kebenarannya hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa analisis yang dihitung menunjukkan bahwa dari  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dimana  $20,167 > 3,23$ .

Berdasarkan hasil pengujian bahwa variabel tunjangan sosial berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di PT. Pelangi Surabaya, terbukti kebenarannya, sebab dari hasil pengujian nilai parsial variabel tunjangan sosial lebih besar dari Pemberian insentif dimana nilai parsial Pemberian tunjangan sebesar 0,644 sedangkan Pemberian insentif sebesar 0,297, yang artinya karyawan lebih semangat dan termotivasi dalam bekerja jika mereka mendapatkan tunjangan kerja yang pantas dan sesuai daripada Pemberian insentif oleh pihak perusahaan.